

Från idé till verklighet

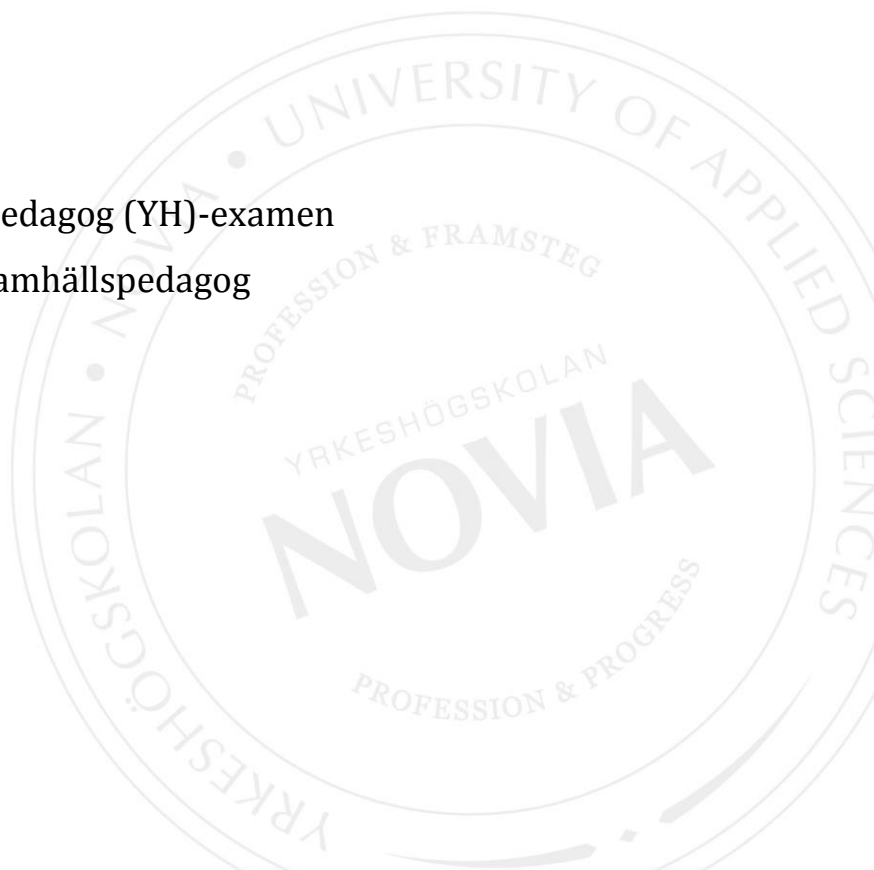
**En handbok för kickoff-verksamhet i elevkårsarbetet på
gymnasier och andra stadiet.**

Sofia Haglund

Examensarbete för Samhällspedagog (YH)-examen

Utbildningsprogrammet för samhällspedagog

Åbo 2017



EXAMENSARBETE

Författare: Sofia Haglund

Utbildning och ort: Samhällspedagog i Åbo

Handledare: Carolina Silin

Titel: Från idé till verklighet - en handbok för kickoffverksamhet i elevkårsarbetet på gymnasier och andra stadiet.

Datum 19.4.2017 Sidantal 17 Bilagor 1

Abstrakt

Syftet med detta examensarbete är att inspirera och motivera elevkårshandledare i deras arbete på gymnasiet och andra stadiet genom att utveckla en metodhandbok vid namn "Från idé till verklighet". Denna metodhandbok utvecklades tillsammans med Ekenäs gymnasiums elevkårshandledare Mikaela Hemmälin samt elevkåren för läsåret 2016 som fungerade som min pilotgrupp under en dag då vi testade på övningarna i metodhandboken.

I detta skriftliga arbete behandlas teori och metoder kring coaching, gruppens utveckling, generation Z & Y samt feedback och delaktighet som stöder de övningarna och metoderna som jag utvecklat i metodhandboken.

Metodhandboken kan användas för att starta upp elevkårsverksamheten i början av läsåret. Den riktar sig till elevkårshandledare som vill utveckla, motivera och förnya elevkårsarbetet i sin skola.

Språk: Svenska Nyckelord: Elevkår, coaching, projekt, ledning, grupp, delaktighet

BACHELOR'S THESIS

Author: Sofia Haglund

Degree program in community education in Turku

Supervisor: Carolina Silin

Title: From idea to action – a kick-off activity guide for student councils at upper secondary schools.

Date 19.4.2017 Number of pages 17 Appendices 1

Abstract

The purpose with this thesis is to inspire and motivate student councils in their work at upper secondary school, by developing a guide of tangible methods. The title of the guide is "Från idé till verklighet", here translated as 'From idea to action', and it is made in co-operation with the student counselor Mikaela Hämmelin, as well as the student council group during school year 2016. The student council group functioned as my pilot group during one day where we tried the various methods from the guide.

In this particular research theories and methods regarding coaching, group development and generation Z and Y are examined. Feedback and participation of the methods I have been developing in the guide are also discussed.

The guide of methods can be used in the beginning of the school year and addresses towards student councils who wish to develop, motivate and renew the work of the student council project in their particular school.

Language: Swedish Key words: Coaching, project, leader, group, participation

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
2	Bakgrund och behov	2
2.1	Mål och syfte.....	3
3	Gruppcoaching	3
3.2	Gruppcoachens roll.....	3
3.2.1	Gruppcoachens verktyg	4
4	Att arbeta i grupp	5
4.1	Gruppens utveckling	6
5	Generation Y och Z.....	7
6	Projekt och projektledning.....	8
6.1	Projektledarens roll och verktyg.....	9
7	Feedback.....	9
8	Delaktighet i skolvardagen	10
9	Processen kring utformandet av metodhandboken	11
9.1	Utvecklingsprocessen inför metodhandboken	13
9.2	Workshopen	13
9.3	Insamlingen och resultatet av feedbacken	13
9.4	Utformandet av metodhandboken	14
10	Diskussion	14

Bilageförteckning

Bilaga 1	Metodhandbok
----------	--------------

1 Inledning

I FN:s konvention om barnens rättigheter, som gäller för alla under 18 år, framkommer det att alla skall ha rätt att bli hörda. Det är en av de fyra viktigaste prioriteringarna som barnkonventionen tagit fram. Enligt ungdomsbarometern 2015 som omfattar 1894 unga i åldern 15–29 år känner sig 35 % ensamma eller utanför. Genom att känna samhörighet så ökar skolmotivationen. (Statens ungdomsråd, 2017)

Ett sätt att främja samhörighet är att gå med i elevkårsverksamheten där man får möjlighet att träffa andra, påverka i den egna skolmiljön och på så vis känna ansvar och tillit. Att känna en sig behövd, sedd och uppskattad bidrar till ett bättre självförtroende hos studeranden samt starkare sammanhållning i skolgemenskapen. (Barnombudsmannen, 2017)

Institutet för hälsa och välfärd har sedan år 2007 vartannat år genom enkäten ”hälsa i skolan” samlat in information om bland annat de ungas skolförhållanden och välmående i skolan. I enkäten frågas om de ungas påverkningsmöjligheter och delaktighet i skolvardagen. Ur svaren på frågan ”*Jag vet inte hur jag kan påverka i ärenden som gäller min skola*” kan man konstatera att färre unga inte vet hur det kan påverka i sin egen skola. År 2007 upplevde 36 % av gymnasieeleverna i hela Finland att de inte visste hur de kunde påverka i sin egen skola medan motsvarande resultat för år 2015 är 28 %. (Enkäten hälsa i skolan , 2017)

Jag utläser ur resultatet i denna enkät att elevkårsverksamheten är etablerad i skolorna. Många elever känner till elevkårens verksamhet och vissa går med i styrelsen för att kunna påverka i den egna skolan.

Inom ramen för mitt examensarbete har jag utvecklat en metodhandbok som skall finnas som stöd för den som fungerar som handledare för elevkårsverksamheten i gymnasier och på andra stadiet. Handboken kommer bäst till användning i workshopsammanhang och gör det lättare att starta igång arbetet i början av läsåret. I handboken finns övningar i brainstorming, kommunikation, projektplanering samt i att arbeta som en grupp. Handboken är lättläst och övningarna finns tydligt markerade så att ledaren smidigt kan komma igång. Deltagarna får under workshopen använda sin kreativitet, samarbetsförmåga och komma på givande och roliga projekt som de jobbar med under årets gång. Workshophandboken grundar sig på forskning och teorier kring coaching, projektledning,

generation X och Y samt delaktighet. *"If you want to go fast, go alone. If you want to go far, go together"*. Ett citat lånat från Ray Lindbergs bok *"Win, win, win"* (Lindberg, 2014) som passar väldigt bra in på coaching och gemenskapen som uppstår då man jobbar i grupp.

2 Bakgrund och behov

Under min tid som ungdomsledare har jag kunnat konstatera att ungdomar i elevkårsstyrelser samt ungdomsfullmäktige har upplevt det utmanande att förverkliga sina idéer. Jag kontaktade handledaren för elevkåren i Ekenäs gymnasium och vi kom överens om att jag under december 2016 fick jobba med elevkårsstyrelsen där jag prövade ut min metodhandbok. Då fick jag idén att skapa ett material för att stödja elevkårshandledare i arbetet med elevkårsstyrelsen. Jag har varit intresserad av att jobba med elevkårsstyrelser sedan jag började studera till ungdoms- och fritidsinstruktör 2008. Då var jag aktiv som ordförande i elevkåren och fick vara med och påverka min vardag i skolmiljön och lära känna mig själv samt mina skolkamrater bättre och fick känna på att ta ansvar på ett sätt jag inte gjort tidigare. Därav står elevkårsarbetet mig nära hjärtat. Utöver detta har jag även jobbat med ungdomsfrågor i Svensk Ungdoms styrelse i Raseborg där jag fick lära mig att stå för mina åsikter och idéer. Då jag under år 2013 i Raseborg startade ungdoms – och kulturprojektet Culture Crash tillsammans med mina studiekamrater och där fungerade som projektledare fick jag lära mig hur man får en idé att bli verklighet och om hur viktigt det är att ha ett tydligt syfte och mål samt en klar vision på hur man vill att projektet skall se ut. I samma veva började jag intressera mig för coaching och brainstorming. I Culture Crash projektet brainstormade vi mycket och lärde oss hur viktigt det är att lägga ner tid på att få tänka och att komma fram till allt från stora evenemang till mindre välgörenhetsprojekt. Det är viktigt att göra det som en grupp då man kan stödja varandra och spinna vidare på varandras idéer. Man får låta tankarna snurra och kreativiteten flöda. Coaching har jag lärt mig via mitt jobb som handledare för Raseborgs ungdomsfullmäktige. Att finnas där och stödja och möjliggöra ungdomarnas idéer och projekt har varit min främsta uppgift. Jag har bidragit med tips och råd då ungdomarna kommit med en idé och uppmuntrat dem till att våga tro på sina egna idéer. Man lär sig väldigt mycket som coach och ledare, ofta genom att bara lyssna och fråga samt genom att vara nyfiken.

2.1 Mål och syfte

Ett välfungerande kvalitativt elevkårsarbete stöder och stärker skoldemokratien. Syftet med metodhandboken är att utveckla och effektivera elevkårsarbetet genom att stödja elevkårshandledaren i arbetet. Målet med metodhandboken är att förse elevkårshandledaren med konkreta tips, verktyg och idéer som hen kan använda sig av i sitt arbete. Metoderna och övningarna i handboken fokuserar på sådana konkreta verktyg som stöder elevkåren i att förverkliga sina egna projektidéer, så att fokus läggs på större och mer givande projekt och så att eleverna känner att de har möjlighet att påverka och utmana sig själva via projektarbetet. Målet är också att elevkårsverksamheten på så sätt blir mer attraktivt och för med sig nytänkande till skolorna.

3 Gruppcoaching

Elevkåren i skolorna består av en grupp av skolans elever som frivilligt valt att jobba för elevernas bästa i skolan. I detta stycke ligger fokus på coaching av gruppen. Gruppcoaching betyder att en grupp deltar i en coaching session och tillsammans strävar mot samma mål. Som gruppcoach observerar man gruppens diskussioner och dynamik samt ställer frågor man som coach känner att det behövs. Gruppcoaching handlar även om att sätta igång en inlärningsprocess genom att ställa rätta frågor. Det vill säga att svaren finns inom gruppen. Genom gruppens kunnande kan de ta sig förbi eventuella hinder på vägen. Det är viktigt att de strävar efter samma mål som de tillsammans lagt upp. För att hålla kämparglöden uppe är det viktigt med belöningar och delmål på vägen mot de gemensamma målet. Inom gruppcoachingen står gruppen i förgrunden och individen i bakgrunden, man fokuserar på vad gruppen behöver och inte individens behov. Man tar det individuella behovet och kunnandet i beaktande då man fokuserar på behovet som finns inom gruppen för att uppnå bästa resultat som gynnar alla gruppmedlemmar. Inom gruppcoachingen är det väldigt viktigt att gruppmedlemmarna känner sig sedda, hörda och trygga. (Lätt, 2009, s. 61)

3.2 Gruppcoachens roll

I detta stycke ligger fokus på gruppcoachens roll. Som coach kan det ibland kännas oklart gällande vilken roll man skall ta. Grupperna ser olika ut och har olika behov och utmaningar. Som coach är det viktigt att kunna läsa gruppen. Vad behöver gruppen på

individnivå och på gruppnivå samt vilka är de största utmaningarna som gruppen har? Gruppcoachens roll är att ställa frågor, att lyssna och att observera. Med hjälp av olika tekniker och metoder driver man gruppen mot dess mål. Det är viktigt att tänka på som gruppcoach att man inte behöver ha fullständig information om gruppen och individernas bakgrund utan alltid ställa sig frågan: Är den här informationen viktig för att jag skall kunna ta gruppen i mål? Som gruppcoach är det viktigt att även lyssna aktivt, iaktta gruppen och hjälpa individerna och gruppen på vägen. Gruppcoachen fungerar som en möjliggörare av gruppens idéer och är en trygg vuxen som fungerar som en inspirationskälla, motiverar gruppen och som är på samma nivå som gruppmedlemmarna. Gruppmedlemmarna skall inte känna att coachen utövar makt mot dem. Det är också viktigt att man funderar kring sina egna värderingar som gruppcoach. Eftersom allt man lyfter fram, säger som gruppcoach grundar sig på de egna värderingarna. För att göra verkligheten mer begriplig för sig själv så använder man sin kunskap och erfarenhet sedan lägger man till sina värderingar. (Lätt, 2009, s. 43)

Gruppcoachen har också som uppgift att identifiera och hjälpa till att reducera störningar, som kan stå i vägen för att gruppen ska kunna göra det som borde göras. Det kan handla om störningar som minskar motivationen, tar energi eller sänker tempot. De vanligaste störningarna handlar om rädslor; det kan vara rädsla för att vara annorlunda, att göra sig dum, att inte göra jobbet tillräckligt bra eller tillräckligt fort eller på det sätt som förväntas i gruppen etc. Störningar också kan ta sig uttryck via bristande självförtroende, att man vill imponera på de andra, att allt ska vara perfekt, stress, frustration eller ilska samt slentrian. (Åkerman, 2010, s. 27)

3.2.1 Gruppcoachens verktyg

Som coach är det viktigt att ställa de rätta frågorna, sådana frågor som leder till att samtalet går framåt. Det kan vara öppna frågor t.ex. vilka alternativ har ni att välja mellan? Det kan också handla om slutna frågor, så som t.ex. vill ni nå det här målet? Uppföljningsfrågor som t.ex. Hur? Vad? Berätta! används också. Eller så kan man ställa alternativfrågor som tex, är det X eller Y som är viktigast att prata om idag? Det är också viktigt att lyssna aktivt. Då man lyssnar aktivt fokuserar man helt och hållet på den som pratar. Om man lyssnar på vad personen säger och på vilket sätt personen säger det, så kan man avgöra hurudana frågor man skall ställa och när.

Den som lyssnar har nytta av att avläsa och anpassa kroppsspråket till den som talar. Genom att hålla ögonkontakt med personen man pratar med visar man empati och intresse. Intresse och empati för samtalet vidare. Som coach kan man också använda sig av spegling. Spegling betyder att man anammar den andra personens beteende. Man speglar den andra personen utan att säga varken mer eller mindre av det som den andra personen förmedlat via det den sagt. Gruppcoachen upprepar det som just sagts men med egna ord. Det kan ungefär låta så här: ”du säger att ni blev”, ”när ni känner att”, ”ni säger att”, ”uppfattar jag er rätt att ni”? Via spegling får personen som blivit coachad se hur andra kan uppfatta det som personen sagt. (Lätt, 2009, s. 41)

4 Att arbeta i grupp

Det är en styrka men också en utmaning att jobba som ett team. Att lära sig att lyssna på andra, ta andras åsikter i beaktande samt att kompromissa är inte alltid så lätt, men väldigt viktigt och stärkande för att gruppen skall fungera så bra som möjligt. I dagens arbetsliv krävs det mer teamarbete och mer mångprofessionella team för att nå ett så bra resultat som möjligt. För att ge bäst resultat skall arbetsgrupperna inte vara för stora. Om gruppen är för stor ökas risken för social loafing, som betyder att någon är ”fripassagerare”. Ifall det finns fripassagerare i gruppen tar det allt som oftast lite längre tid att komma fram till lösningar och slutsatser än vad det skulle behöva ta. Den mest fungerande arbetsgruppen består av fyra till sex deltagare för att kommunikationen och dialogen skall fungera så bra som möjligt. Deltagarna kan ha lättare att uttrycka sig i en mindre grupp än i en större. Nackdelarna med en mindre arbetsgrupp kan vara att det tar längre tid att komma fram till slutsatser som grupp än som individ och fripassagerarproblemet kan uppstå oftare i en mindre grupp. Ibland kan det förekomma misstrohet kring projektidéer och samarbetsvårigheter i alla typer av grupper. I välfungerande grupper kan man peppa varandra till bättre insats vilket leder till positivt grupptryck, man känner sig delaktig och uppskattad, sedd. (Dahlkwist, 2012, s. 113)

Grupparbete är en väldigt effektiv arbetsform då man kan ta del av varandras idéer och brainstorma tillsammans kring vad som skall göras, få olika synvinklar på saker och ting. Medan mindre konflikter och utmaningar kan vara lättare att lösa på egen hand. Större konflikter är lättare att lösa i grupp via diskussion och reflektion, kompromisser och olika

idéförslag. I arbetslivet idag finns det färre problem och konflikter som kan lösas på egenhand av enskilda individer än i grupp. (Dahlkwist, 2012, s. 112)

4.1 Gruppens utveckling

Det har forskats en del kring grupper och definitioner kring olika faser som grupper går igenom. Då man jobbar med grupper under en längre period kan det vara bra att känna till faserna som gruppen går igenom och få tips och råd i hur man skall hantera och bemöta faserna som handledare för gruppen. Några teorier om gruppens utveckling och dess faser kommer jag att behandla i detta stycke.

Enligt den amerikanske psykologen Will Schutzs FIRO - teori finns det tre huvudfaser som grupper går igenom. Dessa är: tillhörighet, rollsökning och öppenhet.

Faserna kännetecknas genom viljan att tillhöra gruppen, genom att finna sin roll i gruppen och att våga öppna sig för varandra. En grupp som består av samma personer under en längre period går igenom dessa tre faser. Vid ändringar i gruppen till exempel att någon hoppar av eller att nya personer kommer till kan medföra att gruppen faller tillbaka till en tidigare fas. (The human element Sweden - Firo teorin, 2017)

Den första fasen, *tillhöra-fasen* kan också kallas för smekmånadsfasen. I den fasen har man lätt att acceptera andra i gruppen, och man känner ett behov av att tillhöra gruppen. Kommunikationen är väldigt ytlig då man är inne i denna fas. Den andra fasen, *rollsökningsfasen*, här behöver gruppen kontroll. Den behöver ha klara roller, en ledare och veta mot vilket mål den jobbar och skall ta sig mot. I denna fas är det svårt att kompromissa. Man kör gärna sin egen väg. I denna fas är konflikter ganska vanliga. Som gruppcoach kan man ofta få kritik av gruppen då stämningen är spänd och osäker. *Öppenhetsfasen* är den sista fasen. De flesta konflikterna är lösta då man kommit till denna fas. Samhörighet är det som beskriver denna fas. Gemenskap och att alla strävar mot samma mål är väldigt viktigt i denna fas och konflikterna känns inte som problem utan mer som utmaningar som gruppen känner att de kan klara av tillsammans. Schulz anser också att det finns två mellanfaser. I *gemytlighetsfasen* har gruppmedlemmarna hittat sin plats i gruppen och de vill tillhöra gruppen, gemenskapen. Gruppen känner en vi-känsla och tycker att alla skall få säga sin åsikt. *Idyllfasen*, som kallas vilofasen, kan nås efter en konflikt som oftast beror på oklart och osäkert ledarskap. Efter att konflikten är löst så känner gruppen en stark vinnarkänsla och energin läggs enbart på att alla i gruppen skall må bra. (Lätt, 2009, s. 51)

Susan Wheelans IMGD-modell består av fyra stadier i en grupps utveckling. Dessa är tillhörighet och trygghet, opposition och konflikt, tillit och struktur samt arbete och produktivitet.

För att en arbetsgrupp ska fungera effektivt och förbättra sitt arbete krävs, enligt Wheelan, att den är medveten om i vilken fas den befinner sig, att fokus ligger på arbetsgruppens behov och inte på individuella behov och att gruppen gör upp en enkel konkret handlingsplan som den har vilja att införa. Engagemang och hårt arbete krävs också. (Wheelans img modell, 2017)

5 Generation Y och Z

Jag har valt att gå mer in på temat generation Y och Z i detta kapitel för att elevkårshandledaren skall kunna förstå de olika generationernas särdrag, behov och utmaningar. Alla människor är olika och fungerar på olika sätt genom erfarenheter, kulturskillnader och personligheter. Ändå finns det kännetecknen för varje generation gällande hur vi generellt sett fungerar och tänker. Generationen påverkar även hur vår uppväxt ser ut. Det är intressant att läsa om vad som kännetecknar just den målgrupp man jobbar med. Hur tänker de personerna? Vad driver dem? Vilka är utmaningarna enligt generationsforskningen? Insikter om detta kan stödja handledaren i processen att jobba med ungdomarna och att motivera dem att jobba vidare med sina idéer och projekt.

Emma Pihl behandlar i boken ”Att leda nästa generation” (Pihl, 2011) de olika generationerna. Personer som hör till generation Y är personer som är födda under år 1980 och framåt. Dessa personer har vissa kännetecknen i sitt ledarskap och i sitt tankesätt ute i arbetslivet. De vill t.ex. hela tiden få feedback på vad de gör, de vill utmanas och ha varierande arbetsuppgifter, deras arbetsliv och privatliv går lätt ihop och de umgås gärna privat med sin chef. Arbetslivet blir lätt en livsstil och de har svårt att skilja på det privata och de professionella till skillnad för andra generationer. Det som också är ett kännetecken för personer som hör till generation Y är att de mer än gärna känner sig delaktiga i olika beslut, vill ha uppmärksamhet och vill bli sedda. De gillar utmaningar och har ett starkt behov av att utvecklas i det de gör. De kan även ta mer ansvarsfulla uppgifter så de kan visa vad de går för.

De som hör till generation Z är födda mellan 1995–2010. Likheten med generation Y är stor, men särdrag för denna generation är att de vuxit upp med smarttelefoner och sociala

medier, deras vardag är mer mångkulturell, jämlik och tolerant än under tidigare generationer och pga. världsläget under deras uppväxt kan man se ett tydligare drag av pragmatism hos denna generation. (Scott, 2017)

Pihl betonar också att de tidigare generationerna borde ta emot den nya generationen på arbetsmarknaden och om hur bra arbetet i ett företag fungerar med flera generationers medverkan. Hon belyser också hur viktigt det är att ha med personer som fungerar på olika sätt i det professionella livet och som på så sätt kan komma med nya idéer och insikter i arbetet. De personer som hör till generation Y och Z har i princip lättare att jobba med coachande arbetssätt än personer som har vuxit upp i en annan generation. (Pihl, 2011, s. 32)

6 Projekt och projektledning

Till elevkårsstyrelsens uppgift hör ofta att planera och genomföra olika projekt. Ordet projekt kommer latinska verbet ”projicere” som betyder att kasta fram. Man kan beskriva projektarbete som att man kastar fram idéer och tankar som sedan efter diskussion, dialog och frågor bildar ett projekt. Det finns olika projektmetoder för olika projekt. Man kan inte säga att det är en och samma metod som fungerar för alla. Det kan handla om ett projekt som räcker några timmar eller ett större projekt som pågår i ett år. Det som ändå är gemensamt projekten emellan är att de har en tydlig början och ett tydligt slut samt att det finns en idé och ett mål med projektet. En projektgrupp består oftast av en grupp personer med olika arbetsuppgifter men som strävar mot samma mål och slutresultat. (Eklund, 2002, s. 10)

Ett projekt kan även förklaras som en väl planerad handlingsplan och framtidsinriktad verksamhet med ett specifikt syfte under en avgränsad tid. Projekten är oftast effektiva och pågår under en intensiv tidsperiod. Projektarbete är en väldigt kreativ och aktiverande arbetsform. Att arbetet i projekt sker i grupp resulterar i engagemang och laganda. Deltagarna i projektgruppen äger projektet tillsammans och ansvarar för att fullfölja planen samt göra sitt bästa för att uppnå bäst resultat. Arbete med projektet skapar samhörighet. (Nordberg, 2008, s. 15)

6.1 Projektledarens roll och verktyg

Projektledarens roll varierar mycket beroende på hurudant projekt det är, hur arbetsfördelningen är uppbyggd och storleken på projektet och vad behovet är hos projektmedlemmarna. Projektledaren ser till att koordineringen av arbetsuppgifterna inom gruppen fungerar så bra som möjligt samt att arbetsbördan för alla är lämplig. Uppstår det en konflikt inom projektgruppen är det projektledarens uppgift att se till att konflikten blir löst på bästa sätt. Kommunikation är en viktig del av projektledarens roll. Man kan säga att projektledaren fungerar som kaptanen för att få skeppet i hamn. Som projektledare är det viktigt att inte lyssna på projektmedlemmarnas tankar och åsikter samt att bemöta alla projektmedlemmar jämlikt. (Eklund, 2002, s. 25)

7 Feedback

I metodhandboken *Från idé till verklighet* finns det övningar där deltagarna presenterar sina projektidéer, diskuterar de olika alternativen och röstar fram de tre bästa idéerna som de jobbar vidare med. I den övningen ger deltagarna feedback på varandras idéer och ställer ifrågasättande frågor kring deras vision och målsättning för projektet. Jag har därför valt att fokusera på betydelsen av feedback i detta stycke.

Ofta ges feedback på ett negativt sätt vilket inte är meningen med feedback. Feedback skall vara stärkande, utvecklande och energigivande för den som får den i syfte att föra processen vidare. Därför är det viktigt att den personen som ger feedback funderar på hur hen ger den och personen som tar emot feedbacken funderar över hur hen tar emot den. Det är viktigt att personen som ger feedbacken fokuserar på insatsen och inte på personligheten. (Hilmarsson, 2016, s. 131)

Genom att ge och ta feedback utvecklar man relationerna två personer emellan. Att ge feedback är en viktig del i projektarbetet. Det är utmanande att veta hur man skall säga saker och ting och veta hur den andra personen kommer att ta emot det man säger. (Eklund, 2002, s. 55)

Grundnyckeln med all feedback är att stärka och förbättra positiva egenskaper hos individen eller gruppen. De stärkande kommentarerna hjälper individerna eller gruppen att lägga fingret på det som är bra och det som borde bevaras, medan åsikterna om förbättringar komma fram till vilka beteenden som kan bytas ut eller lämnas bort för att utvecklas och uppnå bättre resultat. Konstruktiv feedback är bättre ord att använda än

negativ feedback då det oftast förmedlar en negativ känsla. Genom sorterad feedback får människor information om andra inifrån (inre uttryck) och utifrån (yttre uttryck). Yttre intryck kan bestå av syn-, hörsel- och känsel medan inre uttryck är tolkningar, sammanfattningar och fantasier. Man kan säga att inre uttryck är en slutsats och information som vi samlat ihop från yttre uttryck. Svar på våra inre uttryck kan vi få genom att besvara dessa frågor.

Jag såg..

Jag hörde..

Jag kände..

Genom dessa frågor får vi svar på våra yttre uttryck.

Det tyckte jag...

Jag undrade om...

Jag föreslår följande förändring...

Jag tänkte...

(Pihl, 2011, s. 72)

8 Delaktighet i skolvardagen

I detta kapitel fokuserar jag på teori kring delaktighet. Hur känner man sig delaktig i skolgemenskapen och hur kan elevkårsverksamheten främja den ungas välmående?

Enligt såväl gymnasielagen (2013/1268) och lagen om grundläggande yrkesutbildning (2013/1269) har de studerande rätt att bli hörda och bör ges möjlighet att påverka i ärenden som gäller deras skolgång (§27, §36).

När man diskuterar om demokrati i skolan så tänker många på arbetet som görs genom elevkåren. Beslutsfattande i skolan är något som skall fungera, involvera så många studeranden som möjligt så att studerandena kan känna sig delaktiga och behövda. Delaktighet i beslutsfattande är grundläggande i en demokratisk skola. För att öka delaktigheten i skolmiljön är det även viktigt att studeranden känner att de vuxna lyssnar på deras idéer och åsikter samt att de får möjlighet att påverka i sådana frågor som gäller deras egen skolgång och skolvardag. (Wulff, 2009, s. 36)

Delaktighet betyder att bli sedd, hörd och bekräftad. Genom delaktighet stärks samarbetsförmågan hos ungdomen och hjälper hen att hitta positiva känslor och egenskaper hos sig själv. Delaktighet kan man definiera från olika synvinklar. Barnkonventionen definierar på så sätt att barnen har rätt att fritt föra fram sina åsikter i ärenden som berör dem. Delaktighet är att bli hörd och kunna påverka i den egna dagliga omgivningen så som i skolan. På så vis blir man sedd och hörd och får möjlighet att påverka samt att ta ansvar som en del av gemenskapen. Ungdomarnas uppfattning om delaktighet består av deras rätt att få information om ärenden och beslut som berör dem, motiveringar till dessa samt ges möjlighet att uttrycka sina åsikter. För att kunna reagera på ett snabbt, konsekvent och korrekt sätt på det som ungdomarna avser är det viktigt att förstå och utgå från de ungas synvinkel och sinnessillstånd. När den unga deltar i skolgemenskapens verksamhet och uttrycker sina erfarenheter i enlighet med den egna utvecklingsnivån främjas den psykosociala kompetensen hos den unga. När de unga tillsammans diskuterar för dem viktiga saker lär de sig av varandra och känner tillhörighet i gemenskapen. När man har en positiv och ömsesidig samverkan med andra ökar den positiva känslan vilket i sin tur påverkar det kognitiva tänkandet hos den unga och förmågan att ta åt sig och tillgodogöra sig information och agera därefter. Att ha positiva känslor är till hjälp för den unga vid konflikthantering och känslouttryckningar som är relevanta för den ungas välmående, hälsa och för att lyckas i livet. (Koivisto, K., Ojala, J. & Rautakoski, P. 2015)

Finlandssvenska skolungdomsförbunds (FSS rf) ordförande Nicholas Kujala och vice ordförande Jooa Mustonen publicerade en artikel i november 2016 gällande delaktighet inom elevkårsarbetet. ” Vi anser att samarbete och gemensamma spelregler mellan lärarkår och elever gör skolan till en trivsamt plats för alla. Genom öppen dialog bygger man tillförlit och skapar delaktighet mellan aktörerna. Eleverna känner sig delaktiga då det finns reella påverkningmöjligheter såsom en aktiv elevkårsverksamhet. När elevkåren får resurser och handledning har eleverna själv möjligheter att påverka för en trivsammare skola.”

(Jooa Mustonen, 2016)

9 Processen kring utformandet av metodhandboken

Då jag funderade kring syfte och mål med mitt examensarbete bestämde jag mig för en konkret produkt. Jag ville göra skillnad och utveckla något som verkligen behövs. Efter att jag diskuterat med min coach Mona Bischoff om mina erfarenheter inom branschen och mina intresseområden kom jag på idén att utveckla handledningen av elevkårsstyrelsen.

Min metodhandbok skulle rikta sig till handledaren för att ge tips och verktyg att handleda gruppen med coaching som metod. Under mina snart fyra år som handledare för ungdomsfullmäktige i Raseborg har jag hört ungdomars kommentarer om att handledningen fungerar på så olika sätt och att elevkårsarbetet ofta går ut på att sälja kaffe och munkar och komma fram till vilka möbler som behövs bytas ut i skolans allmänna utrymmen. Den verksamheten behövs också. Men jag vet att ungdomarna kan göra mera skillnad i skolorna bara de får rätt handledning, tid, möjlighet att brainstorma samt tid att utbyta tankar och idéer.

Jag kände att jag ville jobba med en äldre målgrupp då jag tidigare fokuserat mest på högstadieelever. Så jag tog kontakt med Ekenäs gymnasiums rektor Mikael Eriksson samt elevkårens handledande lärare Mikaela Hemmälin och bestämde ett möte. Då hade jag skrivit ned mitt mål och syfte med metoden samt idéer på hur workshop upplägget skulle se ut. Vi diskuterade även om vad som fungerar i elevkårsarbetet, utmaningar som finns och Mikaela Hemmälin delade med sig av sina önskemål och tankar kring min examensarbets idé. Efter mötet gjorde jag upp en projektplan som jag skickade ut till Mikaela Hemmälin samt min handledare på Yrkeshögskolan Novia, bokade in ett datum för mitt utförande och började planera workshopens innehåll.

Jag valde att fokusera på coaching, brainstorming, dialog och förverkligande som nyckelord och teman i min workshopmanual. Genom workshopen ville jag ge möjligheter till att brainstorma tillsammans och utbyta tankar och idéer samt att motivera ungdomarna till att få sina idéer till verklighet samt motivera deltagarna till att våga arrangera större projekt och att utmana sig själva. Jag ville att workshopen skulle bli rolig, motiverande och att det skulle finnas tid för reflektion, idéutbyte och projektplanering samt att deltagarna skulle få nya krafter och en plan att jobba med efter dagen. Efter att jag kommit fram till mina idéer inför workshopupplägget så bestämde jag vilka teorier jag skall fokusera på i detta examensarbete. De teorier som stödde mig i utvecklandet av metodhandboken var teorier kring bland annat coaching, generationsskillnader, gruppcoaching, feedback och delaktighet. Genom den teoretiska bakgrunden blev övningarna och metoderna i metodhandboken mer trovärdighet och djupgående samt bättre anpassade för målgruppen.

Under min dag tillsammans med pilotgruppen så testade jag på de övningarna jag utvecklat i metodhandboken. Jag märkte efter dagen att man inte hinner diskutera, reflektera så mycket man skulle ha behövt för att få så bra projektplaner som möjligt. Så jag valde att skriva i metodhandboken hur mycket tid varje övningen behöver samt påpekade i

inledningen att metoden uppnår bäst resultat då det finns tillräckligt med tid för alla övningar. Då känner gruppen också att de fått diskutera varandras idéer tillräckligt. Jag tror att det är lättare för en elevkårshandledare som känner gruppen, har jobbat med dem tidigare att hålla denna workshop. Då man även kan lägga ned tid för att diskutera projekt under de vanliga elevkårsmötena. Jag hoppas att denna metodhandbok kan stödja elevkårshandledaren att coacha, inspirera och möjliggöra nytänk i elevkårsstyrelser.

9.1 Utvecklingsprocessen inför metodhandboken

Innan jag började utveckla metodhandboken Från idé till verklighet kollade jag upp vad som erbjuds för elevkårsstyrelser och handledare på andra stadiet från olika aktörer som jobbar med att utbilda och utveckla elevkårsverksamheten i skolorna. På svenska i Finland erbjuds det bland annat tutorverksamhet via ungdomsakademin Luckan för yrkesskolor och gymnasier, utbildning för styrelsemedlemmar i elevkårsstyrelser via Finlands svenska skolungdomsförbund men inget för handledarna i elevkårsstyrelserna. Då såg jag min möjlighet att utveckla en metodhandbok som riktar sig till handledaren och som grundar sig på coaching som arbetsverktyg. Jag började kartlägga vilka övningar som finns från tidigare och hurdana övningar jag skulle vilja ta med i min metodhandbok och vad jag vill att gruppen skall få ut av övningarna och workshopen. Samt hur handledaren skall jobba med coaching, brainstorming, idéförverkligande som huvudrubriker samt hur handledaren kan motivera deltagarna att komma på roliga, nytänkande och motiverade projekt.

9.2 Workshopen

Metodhandboken som är uppbyggd som en workshop utvecklade jag för Ekenäs gymnasiums elevkårsstyrelse i december 2016. Elevkårsstyrelsen i Ekenäs gymnasium fungerade som min pilotgrupp. Vi startade på morgonen med kaffe, tilltugg på Ekenäs ungdomsgård. Elva deltagare var med i pilotgruppen och deltog aktivt i alla övningar som vi hade under de fyra timmarna vi hade tillsammans. Under dagen jobbade deltagarna i mindre grupper, diskuterade, utbytte tankar och idéer och motiverade varandra genom nytänkande och kreativa projektidéer.

9.3 Insamlingen och resultatet av feedbacken

Då workshopen närmade sig sitt slut så fick deltagarna ge feedback över dagen genom att skriva anonyma kommentarer på olika färgers post-it lappar. På rosa lappar fick deltagarna

skriva en hälsning till workshop ledaren. Där stod det kommentarer som ” Jättebra och givande workshop. Jag kom på nya idéer”, ”Jätte inspirerande workshop. Hoppas den kommer användas i kommande elevkårsstyrelser”, ”Roliga övningar. Väldigt nyttiga”, ”Rolig dag. Det kändes lite trögt i början men när vi började brainstorma så fick vi igång idéerna”. På orangea lappar fick deltagarna skriva ned den bästa övningen idag. Där stod det kommentarer som ”Brainstormingen, diskussionerna”, ”När vi måste komma på olika projektidéer”, ”Brainstorming=många idéer kom till. På elevkårsmötena har ingen kommit på allt detta trots att vi funderat tillsammans”, ”Planeringen av projekten”. På gula lappar fick deltagarna skriva ned vad de saknade idag. Där kom kommentarer som ”Längre diskussioner”, ”Mera förklaring kring hur elevkåren skall fungera”, ”Att du skulle förklara hur en elevkår skall vara”. På gröna lappar fick deltagarna skriva vad de skulle vilja ha gjort mer av. Där stod det kommentarer som ”Utveckla projektidéerna”, ”Mer tid för diskussion”, ”Mer tid för brainstorming”, ”Mer diskussion i stor grupp kring projektidéer, lösningar och förslag man kommit fram till”, ”Mera namnlekar”, ”Eventuellt diskutera längre. Många bra idéer togs upp, skulle ha kunnat utveckla dem mer”. Efter att jag samlat ihop feedbacken jag fått av deltagarna så skrev jag ned feedbacken och skrev ned hur mycket tid elevkårshandledaren skall reservera för alla övningar i metodhandboken och vad elevkårshandledaren skall tänka på då hen instruerar övningen för gruppen.

9.4 Utformandet av metodhandboken

När jag utformade metodhandboken utgick jag från coaching som arbetsverktyg. Mitt mål var att få in coaching som arbetsform mer i handledningen av elevkårsstyrelsen. Jag ville att elevkårshandledarens roll är mer som en möjliggörare av projektidéerna än en styrande ledare. Jag vill genom denna metodhandbok utveckla elevkårsverksamheten på andra stadiet till det bättre. Att man som styrelsemedlem i elevkåren skall se möjligheter, arrangera givande projekt och våga utmana sig själv. Det finns så mycket potential i dagens ungdomar och de har massvis med roliga, nytänkande och givande projektidéer bara de får möjlighet och tid att brainstorma fram idéerna.

10 Diskussion

Jag tycker det var väldigt givande att jobba med en äldre målgrupp än vad jag är van vid och att få testa på en metod som jag själv utvecklat. Det kändes stort. Innan jag testade min metod så var jag nervös över att testgruppen inte skulle ta övningarna på allvar då de flesta från min testgrupp skulle avgå från elevkåren månaden efter. Men de gjorde alla uppgifter

ordentligt och tänkte igenom alla idéer och förslag som kom upp under workshopens gång. De var positiva och ville diskutera mycket. Vilket var kul och lärorikt för mig som fick höra om deras projekt och vad de lärt sig under det gångna året. Jag hade fyra timmar varav 45minuter gick åt till lunchpaus. Så tiden blev ganska knapp med denna grupp då de hade så mycket de ville diskutera och reflektera kring. Skulle jag göra detta en gång till skulle jag reservera mer tid och fokusera på att gruppen skall få diskutera varandras idéer och ge feedback på dem. Det hann vi tyvärr inte med så mycket som gruppen skulle ha vilja göra. Jag tror att fyra timmar räcker till för diskussion och feedback av idéer då man jobbar med en ny grupp som inte ännu hunnit göra så mycket projekt eller evenemang tillsammans. Jag var nöjd med mitt utförande då workshop dagen var slut och fick bra feedback och kommentarer från både testgruppen och från den handledande läraren Mikaela Hemmälin samt rektor Mikael Eriksson. Jag hoppas att detta arbete kan stödja handledarna för elevkåren. Jag lärde mig mycket av ungdomarna och hade en väldigt rolig och stämningsfull dag tillsammans med dem då jag testade min metodhandbok. Jag insåg hur roligt det är att jobba med äldre ungdomar. Detta hoppas jag att jag får göra mer av i framtiden som färdig samhällspedagog.

Källförteckning

- Barnombudsmannen*. (18. 4 2017). Hämtat från Barnombudsmannen:
<http://lapsiasia.fi/sv/lapsen-oikeudet/>
- Dahlkwist, M. (2012). *Lärarens ledarskap: relationer och grupprocesser*. Stockholm: Liber.
- Eklund, S. (2002). *Arbeta i projekt - en introduktion*. Lund: Studentlitteratur.
- Enkäten hälsa i skolan*. (15. 4 2017). Hämtat från Institutet för hälsa och välfärd:
http://www.thl.fi/attachments/kouluterveyskysely/Tulokset/Indikaattorit/taulukot/kouluterveyskysely_vaikuttamistietous.xls
- Hilmarsson, H. T. (2016). *Coachande ledarskap - för samarbete, effektivitet och hälsa*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Jooa Mustonen, N. K. (17. 11 2016). Elevvården behöver innovativa och nytänkande metoder. *HBL*. Hämtat från Finlands svenska skolungdomsförbund:
<http://skolungdom.fi/aktuellt/elevvarden-behover-innovativa-och-nytankande-metoder/>
- Koivisto, K. O. (18. 4 2015). *Lasten ja nuorten vahvuuksien ja osallisuuden edistäminen kouluyhteisössä*. Oulu: ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 29. Hämtat från Yhteistyössä koulutusta, työelämää ja aluetta kehittämässä. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 29.: <http://www.oamk.fi/epooki/index.php?cID=645>
- Lindberg, R. (2014). *Win, win, win*. Helsingfors: RM Integrator Ab.
- Lätt, C. (2009). *Att coacha grupper*. Malmö: Liber Ab.
- Nordberg, K. (2008). *Projekthandboken*. Borlänge: Förlags AB Björnen.
- Pihl, E. (2011). *Att leda nästa generation*. Karlstad: TUK Förlag Ab.
- Scott, R. (18. 4 2017). *Get Ready For Generation Z*. Hämtat från Forbes:
<https://www.forbes.com/sites/causeintegration/2016/11/28/get-ready-for-generation-z/#3bde308e2204>
- Statens ungdomsråd*. (16. 4 2017). Hämtat från Ungdomsbarometern 2015:
<https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2016/01/ungdomsbarometernHQ.pdf>
- The human element Sweden - Firo teorin*. (17. 4 2017). Hämtat från The Sweden:
<http://www.thesweden.se/the-human-element/firo-teorin/>
- Wheelans img modell*. (16. 4 2017). Hämtat från UGL Akademin:
<http://uglakademin.se/ugl-2008/wheelans-imgd-modell/>
- Wulff, A. (2009). *Demokrati i skolan*. Helsingfors.
- Åkerman, K. (2010). *Konsten att få andra att prestera*. Kungsbacka: RB Publishing.

Finlands författningssamling

Gymnasielagen 30.12.2013/1268 www.finlex.fi [hämtat: 18.4.2017].

Lagen om grundläggande yrkesutbildning 30.12.2013/1269 www.finlex.fi [hämtat: 18.4.2017].

Metodhandboken

1. Inledning

Presentation av dagens program, samt syfte med metoden. Vi sitter på stolar i en så kallad dialogcirkel. Där alla ser varandra och får taltur i tur och ordning. Det gör vi för att dialogen skall fungera bättre och alla skall känna sig delaktiga och sedda. Rummet där vi arbetar under dagen får gärna vara inspirerande och mysigt så deltagarna känner sig trygga och kreativa.

2. Runda

Uppgift två är en runda där alla i tur och ordning får säga vad de tänker på när vi pratar om en elevkår. Alla elever får även skriva ned sitt ord eller mening på en stor lapp som hängs upp på väggen. Denna övning görs även i slutet av dagen för att sammanfatta dagen och för att kartlägga ifall deltagarna fått nya eller fördjupade insikter i arbetet i en elevkår.

3. Brainstorming

Deltagarna delas in i mindre grupper (tre-fem personer per grupp) och får tillsammans komma på minst tre olika projekt idéer för elevkårsarbetet. Vi utgår ifrån den så kallade KATT-metoden.

K = Kvantitet – under brainstormingen gäller det att komma på så många idéer som möjligt.

A = Acceptera – ALLA idéer är välkomna, ingen värdering av kvaliteten under brainstormingen. Det kommer sen! Ju fler tokiga förslag desto mer kreativitet frigörs. Någons galna idé kan inspirera en annan till nya användbara idéer som man inte hittat annars.

T = Tid – det tar längre tid än vad man tror att tömma arkivet och verkligen komma på idéer som är nytänkande, sluta inte för tidigt!

T = Tempo – håll ett högt tempo, låt orden löpa fritt. Tips: gör en tävling av brainstormingen – dela upp i grupper och uppmana deltagarna att komma på så många idéer som möjligt.

Alla grupper skriver ned sina idéer på lappar och kommer fram till tillsammans på vilka personer som förklarar sina projektidéer på ett sådant sätt så att de andra grupperna förstår projektet. Fokusera på frågor som Varför skall detta projekt ordnas? Vem riktar sig projektet till? Vad får vi som elevkår ut av projektet?

4. **Från idé till verklighet.**

I denna punkt så får eleverna ta del av allas idéer och tankar. Eleverna presenterar idéerna och ledaren skriver ner dem. Tillsammans diskuterar vi i dialogcirkeln om vilka fyra idéer som var de bästa. De fyra idéerna skrivs ner på post-it lappar i fyra olika färger. Därefter sker en röstning där eleverna får i tur och ordning säga sina åsikter om vilka projekt som de tycker att skall genomföras detta verksamhetsår och vilka de tycker att inte är de mest relevanta projekten just nu.

5. **Projektplan**

Nu är det dags för ungdomarna att göra upp en konkret plan på vad som görs när, vem som ansvarar för vilka projekt och delegera arbetsuppgifterna jämnt mellan alla i styrelsen. Det är även viktigt med delmål och helmål för att orka köra projektet till slut. Diskutera med gruppen vad som skulle kunna fungera som ett motiverande mål och hur viktigt det är att ha ett mål med projektet så det säkert blir gjort.

6. **Avslutningsrunda**

Vi avslutar med en runda där deltagarna får nämna någonting de tyckte om med workshoppen. Detta för att avsluta på ett positivt sätt. Ett annat alternativ är att skriva feedback anonymt på olikfärgade post-it lappar. Det är upp till handledaren att välja vilken metod som passar gruppen bäst.

Väljer handledaren metod två så kan frågorna deltagarna skall besvara se ut så här:

Rosa- Vad var bra med dagens workshop?

Orange-Vad skulle du vilja ändra på?

Grön- Vad lärde du dig?